



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

CAI

MI

7392

3 1761 11638045 2



A worker's guide to Unemployment Insurance

Canada



IN-091-04-93



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

Table of contents

	Page
Introduction	1
What types of benefits are there?	1
How do I apply for UI?	1
How is it decided if I qualify for regular benefits?	3
What are my rights and responsibilities?	3
Can I get benefits if I quit my job?	4
If I'm in one of these situations, should I quit my job right away?	5
How is it decided if I quit my job with "just cause?"	6
What if I accept a voluntary retirement package from my employer?	7
What does it mean to be fired for misconduct?	7
What if I disagree with the Agent's decision?	7
Any other tips?	8

A worker's guide to Unemployment Insurance

Introduction

Unemployment Insurance (UI) protects you when you lose your job. It provides temporary income while you look for another job, are sick, pregnant or caring for a new-born or adopted child.

Most Canadians work in jobs covered by UI. This means they pay into the UI system and collect benefits when they are out of work.

This booklet is designed to help you understand the process involved in applying for Unemployment Insurance. It will explain what procedures to follow, list some of the documents you need, as well as your rights and responsibilities.

This booklet does not go into detail on the types of benefits available or what you must do to qualify for them. It will, however, give you some advice on where to find further information.

What types of benefits are there?

If you've lost your job, you would apply for regular UI benefits.

Information on the criteria you must meet to qualify for regular benefits can be found in the publication *Unemployment Insurance: Regular benefits* (IN-021).

If you can't work because you're sick, pregnant or caring for a new-born or adopted child, you would apply for special benefits. Information on these benefits can be found in the booklet *Unemployment Insurance: Special Benefits* (IN-018).

Both of these publications are available at your Canada Employment Centre (CEC).

How do I apply for UI?

The process of applying for UI is actually quite easy. You simply drop by your Canada Employment Centre and obtain an application form provided by a reception/enquiries clerk. Make sure you fill out the form carefully. Any mistakes or blank

spaces may delay the processing of your claim for UI. The reception/enquiries clerk will help you to ensure the form is completed properly.

You need to include the following two documents when submitting your completed application form:

- your Social Insurance Number (SIN). If you lose your SIN card and don't know your SIN number, you can apply for another card at your local CEC. It costs \$10 to replace a lost or stolen SIN card.
- your Record of Employment (ROE). This is a form your employer must give to you within five days after you leave your job. It details the dates you worked and the amount of money you earned. **But even if you don't have your ROE, file your claim immediately.** Otherwise you may lose benefits. We cannot pay you benefits until we have your ROE information but we can start to process your claim.

If you have more than one ROE, attach them all to your application. They could influence how long you can receive benefits and how much you can collect.

If you're applying for special benefits, you'll need other documents in addition to the ones listed above. Check the *Unemployment Insurance: Special Benefits* (IN-018) booklet for more details.

You should fill out your application even if you don't have all the information you need. You can send the information later, and explain why you don't have it on the application form.

But remember, the processing of your claim cannot be completed until we receive this information.

An important thing to remember when applying for UI is that CEC staff are there to answer your questions and assist you in any way possible.

After you complete the application, it is evaluated by an Unemployment Insurance (UI) Agent to determine if you qualify for benefits. They base their decisions on established principles and practices established through legislation and jurisprudence.

In order to make sure UI Agents make the fairest decision possible, they may contact you to ask you some additional

questions about your application. This is a standard procedure, and the Agents are trained to ask these questions with tact and sensitivity in order to get all the facts they need, from both you and your employer, to make a fair decision.

There is a two-week waiting period for which no benefits are paid. And if you qualify, it may take several weeks for your first benefit cheque to arrive.

If you are denied benefits, you would receive a letter in the mail explaining the reason for the decision, and you would receive information explaining your rights to appeal.

If you have any information which could affect your claim, please contact your UI Agent. It could help reverse the decision made on your claim without the need for an appeal.

How is it decided if I qualify for regular benefits?

We use several criteria. First, you must have worked in employment in which you paid UI premiums. Second, you must have worked between 10 and 20 weeks during the past 52 weeks, depending on the unemployment rate where you live. Third, you must be looking for and available for work. Again, the booklet *Unemployment Insurance: Regular Benefits* (IN-021) supplies all the details.

What are my rights and responsibilities?

You have the right:

- to file a claim for UI;
- to have help filing a claim;
- to have help finding a job;
- to get regular UI benefits or special UI benefits (if you meet the conditions);
- to appeal any decision about your benefits you believe is unjust.

If you are getting regular UI you must:

- be actively looking for work;
- be willing, ready and able to work;
- follow instructions from your employment counsellor or UI Agent;
- report any absences from the country;

Can I get benefits if I quit my job?

That depends on why you quit. If you quit your job voluntarily without just cause or are fired for misconduct, you will not receive any benefits.

The decision to quit a job is a difficult one, and it entails very serious consequences. Not only would you be sacrificing income, you may have difficulty finding another job.

Of course there may be circumstances which make it impossible for you to continue working at your job. The Unemployment Insurance Act recognizes this fact, and lists several grounds under which you could quit your job and still be eligible for benefits. These include:

- sexual or other harassment;
- obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence;
- discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act;
- working conditions that constitute a danger to health or safety;
- obligation to care for a child or an immediate family member;
- reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;

- significant changes in work duties;
- antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- employer's practices that are contrary to law;
- discrimination with regard to employment because of membership in an employee organization; and
- undue pressure by an employer on employees to leave their employment.

There are, of course, other reasons to quit with just cause. But to establish just cause, you have to show that you had no reasonable alternative to leaving your job.

You can read more about how EIC decides when a person has just cause for leaving employment by reading *The UI guidelines for processing claims following voluntary quitting of employment*. This document is available for public consultation at your Canada Employment Centre.

If I'm in one of these situations, should I quit my job right away?

If you're in a difficult work situation, it is wise to take all the reasonable measures you can to correct the situation before you decide to quit.

For example, several options might be available to you if you're a victim of sexual harassment or discrimination. You could deal directly with the individual causing the difficulty, you could seek advice through a counsellor, union representative or the provincial department responsible for labour standards. If the employer you work for is large enough, you could request a transfer to another department. As well, community groups are invaluable in offering help and counselling.

You might also have some alternatives in other work situations. For example, if you're working in conditions which pose a danger to your health and safety, you could inform your employer or union of the situation or try to obtain leave. If you must take care of a child or other immediate family member, you could seek temporary leave from your employer or explore child care alternatives which may be available.

It's a good idea to record all the steps you have taken, and to keep copies of any correspondence you sent or received concerning the matter.

How is it decided if I quit my job with "just cause?"

Whether you are deemed to have voluntarily quit your job with just cause depends on your reasons for quitting and the efforts you were able to make in seeking other alternatives or to correct the situation before you took that final step.

When deciding if you are eligible for benefits, the UI Agent's role is to collect all the relevant information that can be reasonably obtained from both you and your employer. First, the Agent will take your information at face value and find out what steps you took to remedy the situation. The Agent will then speak to the employer.

The UI Agent can draw reasonable conclusions based on the evidence presented. There may be situations where the evidence from one side contradicts the evidence from the other, and no information is uncovered which would tip the scales one way or the other. In these kinds of situations, the benefit of the doubt is given to the claimant.

In sensitive situations, such as sexual harassment, the claimant may be uncomfortable about discussing the reasons for having quit. In these cases, you can speak to a UI Agent of the same gender if you wish, and all interviews will be held in private.

And because of the delicate nature of the situation, neither the claimant nor the employer would face intense and embarrassing questioning. Again, where the evidence is not clear-cut, the benefit of the doubt is given to the claimant.

It's important to remember that the UI Agent's only goal when asking you questions about your situation is to obtain the facts they need to make a fair decision. They are trained to approach these situations with tact, courtesy and sensitivity, and they do not make judgments about you or your circumstances.

It is also important to remember that voluntarily quitting with just cause does not necessarily give you the right to receive UI benefits. You will have to meet other requirements of the legislation; for example, you have to be available for work.

What if I accept a voluntary retirement package from my employer?

You may find yourself in a position where your employer is reducing his or her workforce, and offers you a separation package in order to avoid laying off other staff.

If you accepted this separation package, you would be eligible for UI benefits. However, you wouldn't be able to collect benefits until your separation payments have run out. Of course, you must also be available for work.

What does it mean to be fired for misconduct?

You are considered to have been fired for misconduct if you wilfully committed an act harmful to an employer's operations, such as absenteeism or failure to comply with an employer's rules.

The UI Agent does not automatically disqualify you from receiving benefits if your employer indicated on your Record of Employment that you have been fired for misconduct. The Agent will collect all the relevant information available and will then make a decision. Again, the benefit of the doubt is given to the claimant.

What if I disagree with the Agent's decision?

If you don't agree with a UI Agent's decision, you have the right to appeal. The appeal process begins with an informal hearing in front of the Board of Referees. It is free, and you don't need to hire a lawyer to handle the case for you, although you have the right to do so.

If you don't agree with the Board of Referee's decision, you may be able to appeal further to the Umpire.

For details on the appeal process, the fact sheets *If you don't agree... UI and you: Your right to appeal* (IN-132) and *Your right to appeal to the Umpire* (IN-339) are available at your Canada Employment Centre.

Please note

Appealing a decision pertaining to a case of sexual or other harassment can be difficult and intimidating, especially if you have to give evidence while your former employer is in the same room.

Under the UI Act, the chairperson of a Board of Referees now has the authority to exclude persons from a hearing while evidence concerning the harassment is being given. These individuals, however, would receive copies of the testimony, and would be eligible to respond to it.

As well, you have the right to request a hearing to be held in private or in-camera.

Any other tips?

Yes. Always remember that Unemployment Insurance is a safety net designed to help you when you are unemployed or are unable to work. Canada Employment Centre staff are there to assist you throughout the process of applying for UI benefits and answer any questions you may have. They will also ensure that UI benefits are paid to those entitled to receive them, and that the program is administered fairly.

This brochure gives general information only. For more information, consult the other brochures mentioned in this publication or ask at your local Canada Employment Centre.

A reminder

Knowingly making false or misleading statements is an offence under the law. The Canada Employment and Immigration Commission has control programs to detect abuse of the Unemployment Insurance (UI) Program. We also investigate third party reports of UI abuse.

During the year 1991-92 we conducted over 1.1 million investigations and uncovered about \$216.7 million in overpayments. In addition to recovering overpayments, we have imposed about 153,000 penalties and undertaken 894 prosecutions.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation is begun, there is no penalty or prosecution. All overpayments, however, must be paid back.

For further information, contact your local Canada Employment Centre.

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act must govern.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Notes

Notes

Rappel

Produire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse constitue une infraction à la loi. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a mis en oeuvre des programmes de contrôle en vue de déceler les cas d'abus à l'endroit du Régime d'assurance-chômage. Nous enquêtons également sur toutes les allégations d'abus signalées par des tierces parties.

Au courant de l'année 1991-1992, nous avons effectué plus de 1,1 million d'enquêtes, découvrant ainsi des trop-payés s'élevant à quelque 216,7 millions de dollars. En plus de recouvrir ces trop-payés, nous avons imposé 153 000 pénalités et nous avons intenté 894 poursuites.

Enfin, nous avons également une politique concernant les abus. Si, avant le début de l'enquête, le ou la prestataire ou l'employeur admet avoir commis des abus, il n'y a ni pénalité ni poursuites. Tous les trop-payés doivent toutefois être remboursés.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec votre Centre d'emploi du Canada.

La présente brochure n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi sur l'assurance-chômage et au Règlement qui s'y rattache.

Produit par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du conseil arbitral, vous pouvez peut-être interjeter appel devant le juge-arbitre.

Pour de plus amples renseignements sur le processus d'appel, vous pouvez procurer les feuillets d'information *Vous n'êtes pas d'accord avec nous? Voici comment en appeler de notre décision* (IN-132) et *Votre droit d'interjeter appel devant le juge-arbitre* (IN-339) à votre Centre d'emploi du Canada.

À noter

Il peut être difficile et intimidant d'en appeler d'une décision portant sur un cas de harcèlement, de nature sexuelle ou autre, surtout si vous devez témoigner en présence de votre ancien employeur.

La Loi sur l'assurance-chômage autorise maintenant le président ou la présidente du conseil arbitral à empêcher certaines personnes d'assister à une audience, pendant tout témoignage sur un cas de harcèlement. Les personnes ainsi exclues reçoivent toutefois une copie du témoignage et ont la possibilité d'y répondre.

Vous avez de plus le droit de demander que l'audience soit tenue en privé ou à huis clos.

D'autres conseils?

Oui. N'oubliez jamais que l'assurance-chômage est un filet de sécurité auquel vous pouvez avoir recours lorsque vous êtes sans emploi ou incapable de travailler. Le personnel du Centre d'emploi du Canada est là pour vous aider tout au long du processus de demande de prestations d'assurance-chômage et pour répondre à toutes vos questions. Il voit également à ce que des prestations soient versées aux personnes qui y ont droit et à ce que le programme soit administré de façon juste et équitable.

La présente brochure ne fournit que des informations de nature générale. Pour de plus amples renseignements, consultez les autres publications mentionnées précédemment ou adressez-vous à votre Centre d'emploi du Canada.

nécessairement droit aux prestations d'assurance-chômage. Vous devrez satisfaire aux autres conditions prescrites dans la législation; par exemple, vous devrez être disponible pour travailler.

Qu'advient-il si j'accepte une indemnité de retraite volontaire offerte par mon employeur?

Il est possible que, dans un contexte de réduction des effectifs, votre employeur vous offre une indemnité de départ afin de ne pas avoir à licencier d'autres employés. Si vous acceptez cette indemnité de départ, vous êtes admissible aux prestations d'assurance-chômage. Cependant, vous ne pourrez toucher des prestations qu'une fois vos indemnités de départ épuisées. Vous devrez bien sûr être également disponible pour travailler.

Quelles sont les conséquences d'un congédiement pour inconduite?

Vous êtes réputé(e) avoir été congédié(e) pour inconduite si vous avez commis délibérément un acte nuisible au bon fonctionnement d'une entreprise, comme l'absentéisme ou le manquement aux règles établies par l'employeur. L'agent ou l'agent(e) d'assurance-chômage ne vous exclut pas automatiquement du bénéfice des prestations lorsque votre employeur indique sur votre relevé d'emploi que vous avez été congédié pour inconduite. L'agent ou l'agent(e) rassemble tous les renseignements pertinents disponibles avant de rendre sa décision. La aussi, le bénéfice du doute est accordé au prestataire ou à la prestataire.

Que puis-je faire si je ne suis pas d'accord avec la décision de l'agent ou de l'agent(e)?

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision d'un agent ou d'une agent(e) d'assurance-chômage, vous avez le droit d'en appeler de cette décision. Le processus d'appel débute par une audience informelle devant le conseil arbitral. Cette audience est gratuite et vous n'êtes pas tenu(e) d'embaucher un avocat ou une avocate pour vous représenter, bien qu'il vous soit permis de le faire.

De quelle façon détermine-t-on si j'avais des motifs valables de quitter mon emploi?

Pour déterminer si vous êtes réputé avoir quitté votre emploi sans motif valable, on se fonde sur les raisons de votre départ et sur les efforts que vous avez été en mesure de faire pour chercher des solutions de rechange ou pour corriger la situation avant de décider de partir.

Pour déterminer si vous êtes admissible aux prestations, l'agent ou l'agentesse d'assurance-chômage doit rassembler tous les renseignements pertinents qu'il ou elle peut raisonnablement obtenir de votre employeur et de vous-même. Au départ, l'agent ou l'agentesse examine uniquement les renseignements que vous avez fournis et relève les mesures que vous avez prises pour remédier à la situation. L'agent ou l'agentesse parle ensuite à l'employeur.

L'agent ou l'agentesse d'assurance-chômage peut généralement arriver à des conclusions raisonnables en se fondant sur la preuve produite. Cependant, il peut y avoir des situations où il y a contradiction entre les versions présentées par les deux parties et où on ne découvre aucune information qui ferait pencher la balance d'un côté ou de l'autre. Dans ces situations, le bénéfice du doute est accordé au prestataire ou à la prestataire.

Dans les situations délicates, comme les cas de harcèlement sexuel, il est possible que le ou la prestataire soit mal à l'aise de discuter des motifs qui l'ont amené(e) à quitter son emploi. Dans ces situations, l'intéressé(e) peut parler avec un agent ou une agente d'assurance-chômage du même sexe s'il ou elle le désire, et toutes les entrevues se déroulent en privé.

Compte tenu de la nature délicate de la situation, ni le ou la prestataire, ni l'employeur ne seront exposés à des interrogatoires intensifs et embarrassants. Encore là, lorsque la preuve ne permet pas de trancher, le bénéfice du doute est accordé au prestataire ou à la prestataire.

Il est important que vous gardiez à l'esprit que l'agent ou l'agentesse d'assurance-chômage qui vous interroge au sujet de votre situation ne vise qu'à obtenir l'information dont il ou elle a besoin pour rendre une décision équitable. Les agents ont reçu une formation qui leur permet d'aborder ces situations avec tact, courtoisie et sensibilité, et ils ne portent aucun jugement sur vous ou sur votre situation.

Il est également important de rappeler que le fait d'avoir quitté votre emploi pour un motif valable ne vous donne pas

Il existe bien sûr d'autres motifs valables de quitter un emploi. Mais pour prouver que vous étiez justifié de quitter votre emploi, vous devez démontrer que vous n'aviez aucune solution de rechange raisonnable.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la façon dont EIC détermine si une personne avait un motif valable de quitter son emploi en lisant **Les lignes directrices en matière d'a.-c. aux fins du règlement des demandes déposées suite à un abandon volontaire d'un emploi**. Vous pouvez consulter ce document à votre Centre d'emploi du Canada.

Si je me trouve dans une de ces situations, devrais-je quitter mon emploi immédiatement?

Si vous trouvez dans une situation de travail difficile, vous seriez bien avisé de prendre toutes les mesures raisonnablement possibles avant de décider de quitter votre emploi.

Par exemple, plusieurs options peuvent s'offrir à vous si vous êtes victime de harcèlement sexuel ou de discrimination. Vous pourriez vous adresser directement à la personne qui est à l'origine du problème, ou vous pourriez demander de l'aide auprès d'un conseiller, d'un représentant syndical ou du ministère provincial responsable des normes du travail. Si vous travaillez pour une entreprise suffisamment grande, vous pourriez demander à être muté dans un autre service. De plus, les groupes communautaires peuvent offrir des services d'aide et de counselling d'une valeur inestimable.

Il existe d'autres situations problématiques où certaines solutions de rechange peuvent s'offrir à vous. Par exemple, si vous travaillez dans des conditions dangereuses pour votre santé ou votre sécurité, vous pouvez signaler la situation à votre employeur ou à votre syndicat, ou essayer d'obtenir un congé. Si vous devez prendre soin d'un enfant ou d'un autre parent proche, vous pourriez demander un congé temporaire à votre employeur ou examiner les possibilités existantes en matière de garde d'enfants.

Il serait bon que vous consigniez toutes les dispositions que vous prenez et que vous conserviez des copies de tous les documents que vous envoyez et que vous recevez au sujet de votre demande.

Puis-je toucher des prestations si je quitte mon emploi?

Tout dépend du motif de votre départ. Si vous quittez votre emploi volontairement **sans motif valable** ou si vous êtes congédié **pour inconduite**, vous n'aurez droit à aucune prestation.

La décision de quitter son emploi est une décision difficile à prendre et lourde de conséquences. Non seulement subirez-vous une baisse de revenus, mais il est possible que vous ayez de la difficulté à trouver un autre emploi.

Il peut bien sûr y avoir des circonstances qui vous obligent à quitter votre emploi. La **Loi sur l'assurance-chômage** tient compte de cet état de fait et prévoit plusieurs motifs en vertu desquels vous pourriez quitter votre emploi tout en demeurant admissible aux prestations. Voici la liste de ces motifs :

- harcèlement, de nature sexuelle ou autre;
- nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence;
- discrimination fondée sur des motifs de distinction illicites, au sens de la **Loi canadienne sur les droits de la personne**;
- conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité;
- nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;
- assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- modification importante des conditions de rémunération;
- excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;
- modification importante des fonctions;

- relations conflictuelles avec un supérieur, lorsque la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé;
- pratiques de l'employeur contraires au droit;
- discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une organisation de travailleurs;
- pressions indues exercées par l'employeur pour inciter des employés à quitter leur emploi.

Quels sont les critères utilisés pour déterminer si j'ai droit à des prestations ordinaires?

Nous utilisons plusieurs critères. Premièrement, vous devez avoir occupé un emploi pour lequel vous versiez des cotisations d'assurance-chômage. Deuxièmement, vous devez avoir travaillé pendant 10 à 20 semaines au cours des 52 dernières semaines, selon le taux de chômage dans votre région. Troisièmement, vous devez être à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler. Encore là, vous trouverez tous les détails requis dans la brochure *L'Assurance-chômage : Prestations ordinaires* (IN-021).

Quels sont mes droits et mes responsabilités?

Vous avez le droit :

- de présenter une demande de prestations d'assurance-chômage;
- d'obtenir de l'aide pour remplir une demande;
- d'obtenir de l'aide pour trouver un emploi;
- de toucher des prestations ordinaires ou des prestations spéciales (si vous remplissez les conditions requises);
- d'en appeler de toute décision que vous jugez injuste à propos de vos prestations.

Si vous recevez des prestations ordinaires, vous devez :

- être activement à la recherche d'un emploi;
- être disposé, prêt et apte à travailler;
- suivre les directives de votre conseiller ou conseillerère en emploi ou de votre agent ou agente d'assurance-chômage;
- signaler toutes les occasions où vous quittez le pays;
- déclarer toutes les sommes d'argent que vous gagnez pendant que vous touchez des prestations.

Vous devriez remplir votre demande même si vous ne disposez pas de tous les renseignements nécessaires. Vous pouvez nous communiquer ces renseignements plus tard en expliquant pourquoi ils n'apparaissent pas sur le formulaire de demande.

Mais n'oubliez pas que nous devons recevoir ces renseignements pour pouvoir compléter le traitement de votre demande. Il est important que vous vous appeliez que le personnel du CEC est là pour répondre à vos questions et pour vous aider de toutes les façons possibles.

Une fois remplie, votre demande est évaluée par un agent ou une agente de l'Assurance-chômage, qui détermine si vous êtes admissible aux prestations. La décision de l'agent est fondée sur des pratiques et des principes établis par la législation et la jurisprudence.

Pour s'assurer de prendre la décision la plus équitable possible, l'agent ou l'agente peut communiquer avec vous pour vous poser d'autres questions au sujet de votre demande. Cette façon de procéder est normale et les agents ont reçu une formation qui leur permet de poser ces questions avec tact et sensibilité afin d'obtenir, de vous et de votre employeur, toutes les informations dont ils ont besoin pour rendre une décision équitable.

Il y a un délai d'attente de deux semaines pour lequel aucune prestation n'est versée. Et si vous êtes admissible, il peut s'écouler plusieurs semaines avant que vous ne receviez votre premier chèque de prestations.

Si l'on vous refuse des prestations, vous recevrez par la poste une lettre vous expliquant les motifs de la décision. Vous recevrez également des informations sur votre droit d'appeler de la décision rendue.

Si vous disposez de renseignements qui pourraient avoir une incidence sur le traitement de votre demande, veuillez les communiquer à votre agent ou agente d'assurance-chômage. Ces renseignements pourraient permettre de renverser la décision rendue au sujet de votre demande sans qu'il ne soit nécessaire de la porter en appel.

Vous pouvez trouver des renseignements sur ces prestations dans la brochure *L'Assurance-chômage : Prestations spéciales* (IN-018).

Vous pouvez vous procurer ces deux publications à votre Centre d'emploi du Canada (CEC).

Comment dois-je procéder pour présenter une demande d'assurance-chômage?

Présenter une demande d'assurance-chômage n'a rien de bien compliqué. Vous n'avez qu'à vous présenter à votre Centre d'emploi du Canada, où vous procurerez un formulaire de demande auprès du préposé ou de la préposée à l'accueil et aux renseignements. Appliquez-vous à bien remplir le formulaire. Les erreurs et les omissions peuvent retarder le traitement de votre demande d'assurance-chômage. Le préposé ou la préposée à l'accueil et aux renseignements vérifiera avec vous si votre formulaire est bien rempli.

Vous devez également fournir avec votre formulaire de demande rempli :

■ votre numéro d'assurance sociale (NAS). Si vous avez perdu votre carte d'assurance sociale et si vous ne connaissez pas votre NAS, vous pouvez demander une nouvelle carte en vous adressant à votre CEC. Le remplacement d'une carte perdue ou volée coûte 10 \$.

■ votre relevé d'emploi (RE). C'est un formulaire que votre employeur doit vous remettre dans les cinq jours suivant la cessation de votre emploi. Il y indique les dates où vous avez travaillé et la rémunération que vous avez touchée. **Même si vous n'avez pas votre RE, remplissez votre demande immédiatement**, sinon vous pourriez perdre des prestations. Nous ne pouvons vous verser des prestations avant d'avoir obtenu les renseignements fournis sur votre RE, mais nous pouvons amorcer le traitement de votre demande.

Si vous avez plus d'un RE, joignez-les tous à votre demande. Ils pourraient avoir une incidence sur la durée de votre période de prestations et sur le montant que vous pourriez toucher. Si vous demandez des prestations spéciales, vous devrez produire d'autres documents en plus des documents déjà mentionnés. Consultez la brochure *L'Assurance-chômage : Prestations spéciales* (IN-018) pour obtenir plus de détails à ce sujet.

Guide de l'assurance- chômage à l'intention des travailleurs et travailleuses

Introduction

Le Régime d'assurance-chômage vous assure une protection lorsque vous perdez votre emploi. Il vous garantit un revenu temporaire pendant que vous cherchez un autre emploi, que vous êtes malade ou enceinte, ou que vous prenez soin d'un enfant nouveau-né ou adopté.

La plupart des Canadiens et des Canadiennes occupent des emplois protégés par le Régime d'assurance-chômage, c'est-à-dire qu'ils versent des cotisations et qu'ils peuvent toucher des prestations lorsqu'ils se retrouvent sans emploi.

La présente brochure vise à vous aider à mieux comprendre le processus de présentation et de traitement d'une demande de prestations d'assurance-chômage. Elle renferme une explication de la marche à suivre ainsi qu'une liste partielle des documents dont vous aurez besoin. On vous y indiquera également vos droits et vos responsabilités.

Cette brochure n'entrera pas dans les détails quant aux types de prestations disponibles ou à ce que vous devez faire pour y être admissible. Vous y obtiendrez toutefois des indications sur l'endroit où vous pourrez trouver ces informations.

Quels sont les différents types de prestations?

Lorsque vous perdez votre emploi, vous demandez des prestations d'assurance-chômage ordinaires.

Vous trouverez dans la brochure *L'Assurance-chômage : Prestations ordinaires* (IN-021) des renseignements sur les critères utilisés pour déterminer l'admissibilité aux prestations ordinaires.

Si vous ne pouvez travailler parce que vous êtes malade ou enceinte, ou parce que vous occupez d'un enfant nouveau-né ou adopté, vous allez demander des prestations spéciales.

Table des matières

Introduction

1

Quels sont les différents types de prestations?

1

Comment dois-je procéder pour présenter
une demande d'assurance-chômage?

2

Quels sont les critères utilisés pour déterminer
si j'ai droit à des prestations ordinaires?

4

Quels sont mes droits et mes responsabilités?

4

Puis-je toucher des prestations
si je quitte mon emploi?

5

Si je me trouve dans une de ces situations,
devrais-je quitter mon emploi immédiatement?

6

De quelle façon détermine-t-on si
j'avais des motifs valables de quitter mon emploi?

7

Qu'advient-il si j'accepte une indemnité
de retraite volontaire offerte par mon employeur?

8

Quelles sont les conséquences d'un
congélement pour inconduite?

8

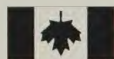
Que puis-je faire si je ne suis pas d'accord
avec la décision de l'agent ou de l'agente?

8

D'autres conseils?

9

Guide de l'Assurance- chômage à l'intention des travailleurs et travailleuses



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada

Assurance-chômage



IN-091-04-93

Canada